

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

У статті проведено дослідження структури державних службовців. Виявлено особливості у структурі управлінського персоналу державної служби за критеріями категорій посад, рівнем освіти та стажем державної служби.

В статье проведено исследование структуры государственных служащих. Выявлены особенности в структуре управленческого персонала государственной службы по критериям категорий должностей, уровне образования и стажем государственной службы.

The article studies the structure of public servants. The features in the structure of management personnel civil service categories of criteria, level of education and length of service.

Ключові слова. Державна служба, державний службовець, посадова особа місцевого самоврядування, управлінський персонал, керівник, спеціаліст, стаж державної служби.

Ключевые слова. Государственная служба, государственный служащий, должностное лицо местного самоуправления, управленческий персонал, руководитель, специалист, стаж государственной службы.

Key words. Civil service, civil servant, official local government, management, managers, professionals, civil service experience.

Вступ. Сучасні умови розвитку національної економіки потребують ефективної системи управління, що є запорукою конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і держави в цілому.

Державна служба України та її управлінський персонал несуть велику відповідальність за стратегічні рішення в національній економіці та економічних взаємовідносинах з іншими країнами.

Питання, пов'язані з формуванням конкурентоспроможного управлінського персоналу, розглядали науковці: Д. П. Богиня, М. Д. Ведерніков, О. А. Грішнова, Г. Десслер, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Н. Д. Лук'янченко, М. Мескон, І. Л. Петрова, М. Р. Уейн, Ф. Хедоурі, Л. В. Шаульська та інші.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення особливостей управлінського персоналу державної служби, що сприятиме підвищенню його конкурентоспроможності при формуванні та використанні.

Результати дослідження. Кадри управління є складовою частиною управління. Ця частина системи має відповідну кваліфікацію, володіє певними професійними знаннями, необхідними для керівництва трудовим колективом.

За загальноприйнятою класифікацією управлінські кадри поділяють на три групи:

- 1) керівники (менеджери);
- 2) спеціалісти;
- 3) допоміжний управлінський персонал.

Відповідно, кожну з груп можна поділити на підгрупи. Зокрема, керівників, залежно від «профілю» колективів, котрі вони очолюють, прийнято поділяти на лінійних і функціональних, а від рівня і місця в загальній системі управління — на керівників відповідних ланок управління (вищої, середньої, нижчої).

До лінійних належать керівники (менеджери), які спрямовують, координують і стимулюють діяльність учасників виробничого процесу (це директори підприємств, цехів, дільниць тощо).

До функціональних керівників відносять спеціалістів, які самостійно керують інженерно-технічними, планово-економічними, соціальними та іншими функціональними службами (головні спеціалісти, начальники відділів, бюро, секторів, груп тощо).

У кваліфікаційному довіднику посад службовців наведено понад 500 кваліфікаційних характеристик посад керівників, спеціалістів і технічних виконавців, які забезпечують процес

управління. Отже, можна стверджувати, що процес управління здійснює колектив суб'єктів, його результат — це сумарні зусилля багатьох професіоналів.

Керівники, на відміну від інших спеціалістів, які забезпечують управління, є групою посадових осіб, яким делеговані (передані) права й обов'язки владного характеру. Вони можуть віддавати накази, розпоряджатися, давати вказівки, обов'язкові для відповідних виконавців. Такими ж правами можуть володіти і деякі спеціалісти, але їхні компетенції будуть обмежені [1].

Суттєву роль в управлінні національною економікою відіграють державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування.

Згідно закону України «Про державну службу» державна служба в Україні — це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження [2].

Принципи, на яких ґрунтується державна служба, представлено на рис. 1.

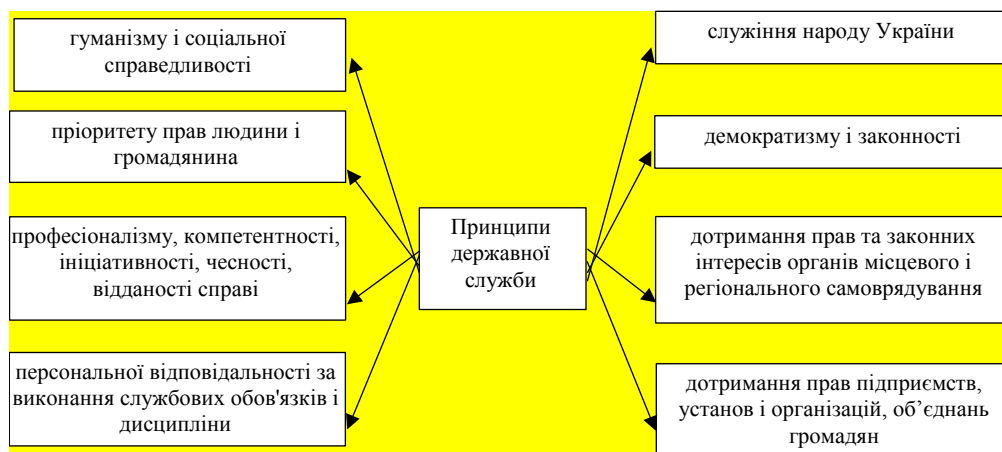


Рис. 1. Принципи державної служби України

Основними обов'язками державних службовців є:

- додержання Конституції України та інших актів законодавства України;
- забезпечення ефективної роботи та виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції;
- недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина;
- безпосереднє виконання покладених на них службових обов'язків, своєчасне і точне виконання рішень державних органів чи посадових осіб, розпоряджень і вказівок своїх керівників;
- збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків державної служби, а також іншої інформації, яка згідно з законодавством не підлягає розголошенню;
- постійне вдосконалення організації своєї роботи і підвищення професійної кваліфікації;
- сумлінне виконання своїх службових обов'язків, ініціатива і творчість у роботі [2].

З метою дослідження особливостей структури управлінського персоналу державної служби України необхідним є аналіз динаміки її чисельності за регіонами (табл. 1).

Таблиця 1

ПОКАЗНИКИ ЧИСЕЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА 2011-2013 РР. [3-5]

	Роки			Темп росту, %	
	2011	2012	2013	2012 р. до 2011 р.	2013 р. до 2012 р.
А	1	2	3	4	5
АР Крим	14 133	14406	16803	101,9	116,6
Вінницька	13805	13902	15507	100,7	111,5

Волинська	8953	9069	10819	101,3	119,3
Дніпропетровська	21097	21723	25168	103,0	115,9
Донецька	26643	27533	32294	103,3	117,3
Житомирська	12155	12246	13376	100,7	109,2
Закарпатська	8546	8637	10500	101,1	121,6
Запорізька	13020	13182	15354	101,2	116,5
Івано-Франківська	10541	10712	12110	101,6	113,1
Київська	14688	15043	17364	102,4	115,4
Кіровоградська	10007	10109	11178	101,0	110,6
Луганська	16349	16672	19029	102,0	114,1
Львівська	17405	17582	21022	101,0	119,6
Миколаївська	10018	10258	11663	102,4	113,7
Одеська	16632	16635	20887	100,0	125,6
Полтавська	12632	12791	14698	101,3	114,9

Закінчення табл. 1

	Роки			Темп росту, %	
	2011	2012	2013	2012 р. до 2011 р.	2013 р. до 2012 р.
А	1	2	3	4	5
Рівненська	9502	9673	10917	101,8	112,9
Сумська	10513	10769	12686	102,4	117,8
Тернопільська	9589	9709	10833	101,3	111,6
Харківська	18961	19017	21850	100,3	114,9
Херсонська	9251	9293	10507	100,5	113,1
Хмельницька	11165	11409	12837	102,2	112,5
Черкаська	11212	11192	12429	99,8	111,1
Чернівецька	6990	7073	8329	101,2	117,8
Чернігівська	11826	11963	12486	101,2	104,4
м. Київ	38932	39406	49042	101,2	124,5
м. Севастополь	2743	2852	3581	104,0	125,6
Разом по Україні	367308	372856	433269	101,5	116,2

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що у 2012 р. порівняно з 2011 р. темпи росту чисельності державних службовців коливались від 100 % (Одеська обл.) до 104 % (м. Севастополь). У 2013 р. спостерігаємо суттєве зростання темпів росту чисельності державних службовців порівняно з 2012 р.: найбільші темпи росту в Одеській обл. і м. Севастополь (125,6 %), м. Київ (124,5 %), Закарпатська обл. (121,6 %), Львівська обл. (119,6 %), Чернівецька обл. (117,8 %). Найнижчі темпи росту чисельності державних службовців спостерігалися у Чернігівській обл. (104,4 %), Житомирській обл. (109,2 %), Тернопільській обл. (111,6 %) і Черкаській обл. (111,1 %).

Такі тенденції зростання чисельності державних службовців у 2013 р. порівняно з 2012 р. можна пояснити, на нашу думку, двома протилежними чинниками: по-перше, ефективною стратегією і тактикою розбудови національної економіки, по-друге, недосконалою кадровою політикою у державній службі.

Особливості структури управлінського персоналу у державній службі України за категоріями посад за 2011—2013 рр. представлено у табл. 2.

Аналіз структури державних службовців за категоріями посад вказує на загальну тенденцію зростання.

Зменшення відбувалося у 2012 р. порівняно з 2011 р. у шостій категорії керівників (–234 особи), у четвертій категорії (–896 осіб) та у сьомій категорії спеціалістів (–418 осіб); у 2013 р. порівняно з 2012 р. по другій категорії керівників (121 особа) і спеціалістів (–47 осіб). Найбільше зростання чисельності державних службовців простежувалося у 2013 р. порівняно з 2012 р. у шостій категорії керівників (9578 осіб) та у сьомій категорії спеціалістів (36022 особи). Такі тенденції зумовлені специфікою державної служби.

Таблиця 2

СТРУКТУРА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЗА КАТЕГОРІЯМИ ПОСАД ЗА 2011—2013 РР. [3, 5]

(чисельність, осіб)

Категорія посади	Керівники		Спеціалісти			Відхилення, (+,-)				
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	керівників		спеціалістів	
							2012 р. від 2011 р.	2013 р. від 2012р.	2012р. від 2011р.	2013р. від 2012р.
Перша	240	288	305	-	-	-	48	17	x	x
Друга	1048	1083	962	84	100	53	35	-121	16	-47
Третя	3522	3600	3954	3679	3872	4086	78	354	193	214
Четверта	8101	8866	9521	3285	2389	3223	765	655	-896	834
П'ята	22201	23288	26117	27738	28827	31130	1087	2829	1089	2303
Шоста	38159	37925	47503	76278	81159	89052	-234	9578	4881	7893
Сьома	-	-	-	83760	83342	119364	x	x	-418	36022

Розподіл та динаміка державних службовців за рівнем освіти представлено на рис. 1.

Найбільше розходження за динамікою рівня освіти спостерігається у сьомій категорії, де зменшилася на 7 % чисельність керівників з неповною, базовою вищою освітою та збільшилася на 7,3 % чисельність спеціалістів з вищою освітою. Такі тенденції можна вважати позитивними, оскільки вони свідчать про покращення освітнього рівня державних службовців.

Дослідження виявило, що у 2013 р. порівняно з 2011 р. відбувалися значні коливання у чисельності державних службовців за стажем державної служби (рис. 2).

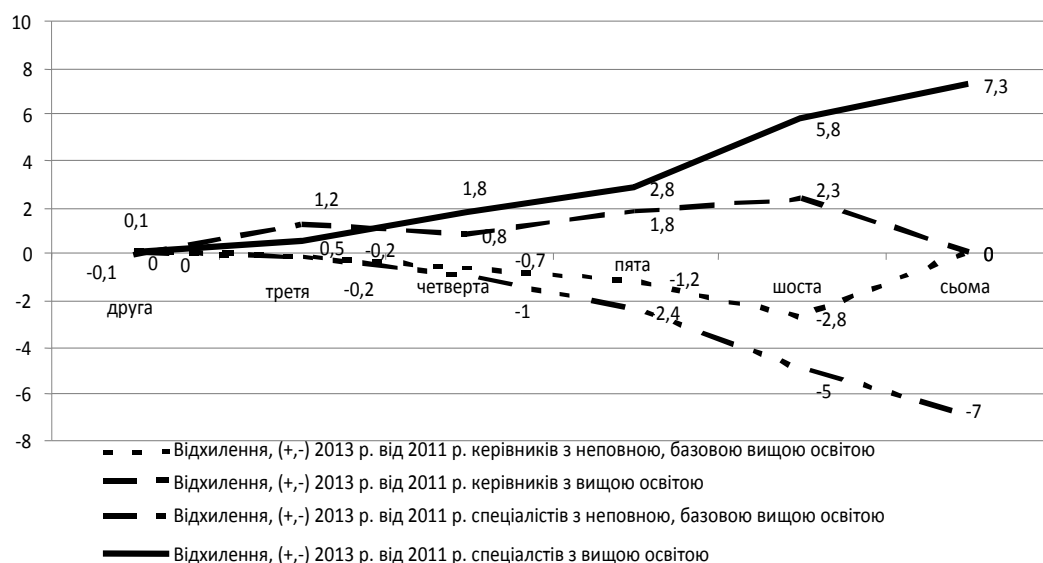


Рис. 1. Динаміка спеціалістів і керівників державної служби за рівнем освіти за 2011, 2013 рр.

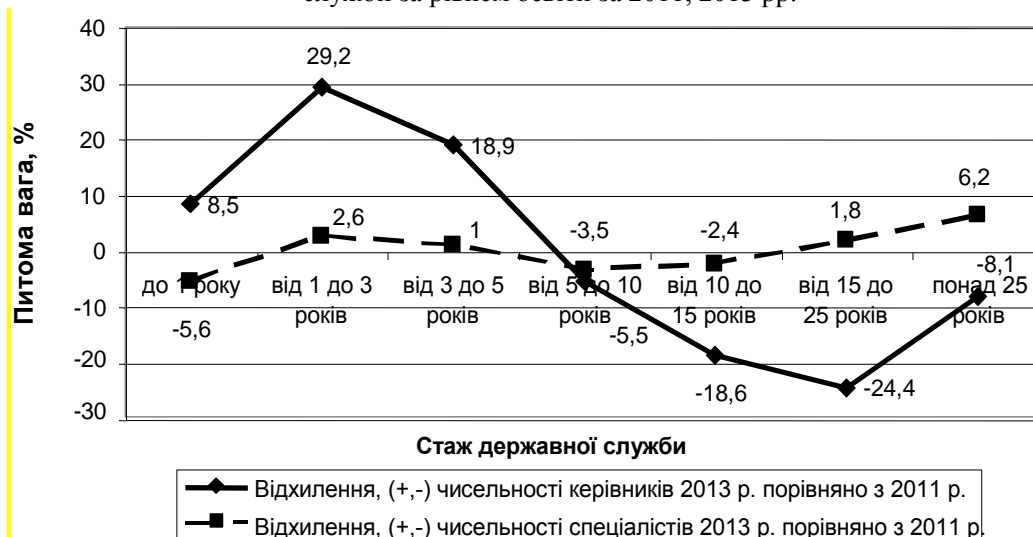


Рис. 2. Динаміка керівників і спеціалістів державної служби за стажем державної служби за 2011, 2013 рр.

Найбільші позитивні коливання у чисельності керівників відбувалися у 2013 р. порівняно з 2011 р. у категорії «стаж державної служб від 1 до 3 років» — 29,2 %, а найбільші негативні коливання у категорії «від 15 до 25 років» — 24,4 %. Такі тенденції є негативними, оскільки найдосвідченіші працівники звільнилися з керівних посад, що зменшило конкурентоспроможність управлінського персоналу державної служби загалом. Можна простежити, що таких різких коливань, як у керівного складу, в категорії спеціалістів не було.

Висновки. Виявлені нами особливості структури управлінського персоналу дозволяють зробити висновки про недосконалу кадрову політику при його формуванні та подальшому використанні. Загальне зростання працівників державної служби не матиме конкурентних переваг, якщо не приділяти належної уваги просуванню за посадовими категоріями, підвищенню рівня освіти та утриманню керівників і спеціалістів зі значним досвідом роботи у державній службі.

Література

1. Кулініч І.О. Психологія управління: навч. посіб / І. О. Кулініч. — К.: Знання, 2008. — 292 с.
2. Про державну службу: Закон України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>. — Назва з екрана.
3. Праця України у 2011 році: статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2012. — 343 с.
4. Праця України у 2012 році: статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 321 с.
5. Праця України у 2013 році: статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2014. — 336 с.

Стаття надійшла до редакції 03.09.2014 р.